



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LAS II.EE. DE LA
UGEL 07- SAN BORJA, 2011.**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR

Br. ANA MARÍA LLAMACCHIMA CAMARGO

ASESOR

Mg. FÉLIX FERNANDO GOÑI CRUZ

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A mi madre por su ejemplo de fortaleza que siempre me impulsó a seguir adelante en todos mis objetivos. A mis hijos que son mi motor para seguir esforzándome.

La autora

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que me impulsaron a culminar mi trabajo de investigación a mi asesor, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos por su comprensión y paciencia, a mi padre por el coraje de dar lo mejor a sus hijos.

La autora

PRESENTACIÓN

La presente tesis lleva por título: “Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en los docentes del Nivel Primaria de la I.E. de la UGEL 07-San Borja. 2011”, con la finalidad de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la Ugel 07-San Borja, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación.

El documento consta de cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación:

- Capítulo I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
- Capítulo II MARCO TEÓRICO
- Capítulo III MARCO METODOLÓGICO
- Capítulo IV RESULTADOS

ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|----------------------------------|----|
| 1.1 Planteamiento del problema | 15 |
| 1.2 Formulación del problema | 17 |
| 1.2.1 Problema General | 17 |
| 1.2.2 Problemas Específicos | 17 |
| 1.3 Justificación | 17 |
| 1.3.1 Justificación Teórica | 18 |
| 1.3.2 Justificación Metodológica | 18 |
| 1.3.3 Justificación Práctica | 18 |
| 1.4 Limitaciones | 19 |
| 1.5 Antecedentes | 20 |
| 1.6 Objetivos | 26 |
| 1.6.1 General | 24 |
| 1.6.2 Específicos | 24 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. Marco teórico sobre Gestión del talento humano | 27 |
| 2.1.1 Definiciones de talento | 28 |
| 2.1.2 Talento y competencias | 30 |

| | |
|---|----|
| 2.1.3 El desarrollo del talento humano | 31 |
| 2.1.4 Gestión del conocimiento y talento | 32 |
| 2.1.5 Capital Humano | 34 |
| 2.1.6 Capital Intelectual | 35 |
| 2.1.7 Capital social | 36 |
| 2.1.8 Capital estructural | 37 |
| 2.1.9 Diferentes técnicas de gestión del conocimiento | 38 |
| 2.1.10 Propuesta organizacional del proceso de gestión de talento humano | 39 |
| 2.1.11 Indicadores del talento humano | 40 |
| 2.1.12 Reclutamiento de los recursos humanos | 42 |
| 2.1.13 Selección de los recursos humanos | 44 |
| 2.1.14 Descripción y el análisis de cargos | 46 |
| 2.1.15 La capacitación y desarrollo de personal | 48 |
| 2.1.16 Desempeño y desarrollo de liderazgo | 49 |
| 2.1.17 Los procesos de evaluación | 51 |
| 2.2 Marco teórico sobre la motivación laboral | 55 |
| 2.2.1 Definiciones de motivación | 55 |
| 2.2.2 Definiciones de motivación laboral | 56 |
| 2.2.3 Factores motivadores y de higiene | 58 |
| 2.2.4 Teorías de la motivación | 59 |
| 2.2.4.1 Teoría de las necesidades | 60 |
| 2.2.4.2 La teoría de la jerarquía de las necesidades | 60 |
| 2.2.4.3 Teoría Bifactorial de Herzberg | 63 |
| 2.2.4.4 Motivación como una necesidad social | 64 |
| 2.2.5 Necesidades inferiores | 66 |
| 2.2.6 La motivación extrínseca | 69 |
| 2.2.7 La motivación intrínseca | 71 |
| 2.2.8 De la motivación a la satisfacción laboral | 74 |
| 2.2.9 Elementos que favorecen a la motivación | 75 |

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

| | |
|---------------|----|
| 3.1 Hipótesis | 79 |
|---------------|----|

| | |
|---|-----|
| 3.1.1. Hipótesis General | 79 |
| 3.1.2. Hipótesis Específica | 79 |
| 3.2 Variables | 79 |
| 3.2.1 Definición conceptual | 80 |
| 3.2.2 Definición operacional | 80 |
| 3.3 Metodología | 82 |
| 3.3.1 Tipo de estudio | 82 |
| 3.3.2 Diseño del estudio | 83 |
| 3.4 Población y muestra | 84 |
| 3.5 Método de investigación | 85 |
| 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 86 |
| 3.7 Métodos de Análisis de datos | 90 |
| 3.8 Prueba Estadística para datos de la normalidad | 90 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | |
| 4.1 Descripción | 95 |
| 4.1.1 Nivel descriptivo | 95 |
| 4.1.2 Nivel inferencial | 98 |
| 4.2. Discusión | 106 |
| 4.3. Contrastación de hipótesis | 111 |
| 4.3.1. Contrastación de hipótesis general | 111 |
| 4.3.2. Contrastación de hipótesis específicas | 112 |
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | 115 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 119 |
| ANEXOS | 123 |
| ANEXO 1: Matriz de Consistencia y Variables | |
| ANEXO 2: Encuestas | |
| ANEXO 3: Opinión de Expertos | |
| ANEXO 4: Base de Datos | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1: Operacionalización de la variable: gestión del Talento Humano..... | 81 |
| Tabla 2: Operacionalización de la variable: motivación laboral del Docente..... | 82 |
| Tabla 3: Muestra | 85 |
| Tabla 4: Escala valorativa de la variable 1: Gestión del Talento Humano..... | 87 |
| Tabla 5: Escala valorativa de la variable 2: Motivación laboral de los docentes... | 87 |
| Tabla 6: Escala de Motivación Laboral..... | 87 |
| Tabla 7: Juicio de Expertos..... | 88 |
| Tabla 8: Confiabilidad Alfa de Cronbach..... | 89 |
| Tabla 9: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra..... | 91 |
| Tabla 10: Distribución de frecuencias: variable Gestión del Talento Humano..... | 95 |
| Tabla 11: Distribución de frecuencia de la variable Motivación Laboral..... | 96 |
| Tabla 12: Porcentaje de la Escala de Motivación Laboral..... | 97 |
| Tabla 13: Correlación entre gestión del talento humano y motivación laboral de los docentes..... | 99 |
| Tabla 14: Correlación entre reclutamiento, selección de personal y motivación laboral de los docentes..... | 100 |
| Tabla 15: Correlación entre descripción, análisis de cargo y motivación laboral de los docentes..... | 101 |
| Tabla 16: Correlación entre capacitación, desarrollo personal y la motivación laboral de los docentes..... | 103 |
| Tabla 17: Correlación entre desempeño, desarrollo de liderazgo y la motivación laboral de los docentes..... | 104 |
| Tabla 18: Correlación entre proceso de evaluación y la motivación laboral de los docentes..... | 106 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1: Talento Individual..... | 31 |
| Figura 2: Competencia del Talento Humano..... | 32 |
| Figura 3: Análisis del puesto de trabajo..... | 46 |
| Figura 4: Características del puesto de trabajo..... | 47 |
| Figura 5: Parámetros de formación..... | 48 |
| Figura 6: Teoría según Maslow, citado por López, (2005:28)..... | 61 |
| Figura 7: Diagrama de la Muestra..... | 83 |
| Figura 8: Fórmula de Spearman..... | 93 |
| Figura 9: Gestión del Talento..... | 92 |
| Figura 10: Motivación Laboral..... | 97 |
| Figura 11: Porcentaje de Motivación laboral..... | 98 |

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, es determinar la relación existente entre gestión del talento humano y motivación laboral de los docentes del nivel primario de las II.EE. de la Ugel 07-San Borja. Corresponde al tipo de investigación sustantiva, de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es básicamente correlacional.

La población fue conformada por docentes de educación primaria pertenecientes a la UGEL 07 y la selección de la muestra ha sido no probabilística e intencional integrada por 165 docentes de diez Instituciones, para este estudio se empleó como instrumento el cuestionario con una escala de tipo Likert de 36 ítems para la variable 1 y de 40 ítems para la variable 2, que fue previamente validado por juicio de expertos y hecho la medida de confiabilidad mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, Para el análisis e interpretación de los resultados se empleó el análisis de frecuencias y porcentajes en las variables cualitativas, para la comprobación de hipótesis se aplicaron pruebas estadísticas no paramétricas, el coeficiente de Spearman.

Cuyos resultados indican que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes, el grado de relación entre las variables según el coeficiente de Spearman $r_s = 0,216^*$, es correlación positiva débil. Además el análisis descriptivo demuestra que, el 50.91% de los docentes tienen mediana motivación, el 32.73% de los docentes tiene alto nivel de motivación y el 16.34% de ellos tienen un bajo nivel de motivación, lo cual indica una deficiente gestión del talento humano que conlleva a una baja motivación laboral de los docentes.

Palabras claves: Gestión, talento humano y motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between talent management and work motivation of teachers at the primary level of the Excise the Ugel 07-San Borja. Corresponds to the type of substantive research, quantitative approach, the research design is essentially correlational.

The population was made up of primary school teachers belonging to the UGELs 07 and the selection of the sample was not random and intentional composed of 37 teachers from two institutions for this study was used as instrument the questionnaire with a Likert scale 36 items for variable 1 and 40 items for the variable 2, which was previously validated by expert judgment and made the measure of reliability by Cronbach's alpha coefficient, for the analysis and interpretation of results of analysis was used frequencies and percentages for qualitative variables for hypothesis testing is non-parametric statistical tests, the Spearman correlation coefficient.

The results indicate that there is a direct relationship between talent management and work motivation of teachers, the degree of relationship between variables by the Spearman correlation coefficient $r_s = 0.216^*$, is weak positive correlation. Descriptive analysis also shows that the 50.91% of teachers have medium motivation, 32.73% of the teachers have high level of motivation and 16.34% of them have a low level of motivation, indicating poor talent management which leads to low work motivation of teachers.

Keywords: management, human talent and work motivation.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación buscamos establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la Ugel 07-San Borja, este trabajo se enmarca en el programa de Maestría en administración de la educación de la Universidad Particular Cesar Vallejo, impartido por la Escuela de Post Grado de esta casa de estudios.

Las nuevas tendencias mundiales exigen que las empresas en este caso las Instituciones Educativas sean flexibles adecuándose a los nuevos cambios y retos que plantean los escenarios en el ámbito nacional, pero fundamentalmente en el contexto mundial; la competitividad y la globalización son dos elementos de influencia en el panorama empresarial, en donde el recurso humano es un instrumento estratégico para el desarrollo de las empresas.

Algunas Instituciones Educativas de educación básica están en crecimiento, poseen procesos de selección de personal, programas de capacitación, pero enfrenta la problemática de falta de incentivos que promueven la productividad, desempeño y motivación laboral del personal administrativo y docente, así como falta de desarrollo profesional del recurso humano, es decir que no todos cuentan con la oportunidad de prepararse académicamente.

Por lo que se hace necesario contar con una técnica administrativa que capacite, oriente al personal para que ponga de manifiesto sus conocimientos y habilidades, mejorando de esta forma su desempeño laboral, así como el crecimiento personal, por lo cual urge proponer y ejecutar un Modelo de Gestión de Talento Humano.

Un Modelo de Gestión del Talento Humano adecuado debe desarrollarse sobre las fases del reclutamiento, selección, formación, desarrollo profesional y

remuneración laboral, es decir, el ciclo de vida que las personas tienen en una empresa.

Es necesario que las Instituciones Educativas desarrollen modelos de Gestión del Talento Humano para elevar la competitividad, mediante la motivación y capacitación de su personal que puede propiciar el desarrollo de las diferentes habilidades del recurso humano, generar estilos de liderazgo influyendo en las actitudes del comportamiento gerencial que conlleven a un buen desempeño laboral, logrando eficiencia en sus procesos administrativos y que den como resultado mejores servicios que permitan cumplir los compromisos adquiridos con la población estudiantil, así como también con la sociedad.

En el CAPÍTULO I, denominado PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, en el que, describimos la realidad problemática, formulamos el problema y precisamos las razones y argumentos que justifican la investigación, se formulan los objetivos pertinentes a la investigación.

En el CAPÍTULO II, nombrado MARCO TEÓRICO, acápite en el que presentamos el sustento teórico, científico, referido a las variables de estudio, abordando temas fundamentales como: Gestión del talento humano y la motivación laboral docente; asimismo se definen los términos capitales en el nivel constitutivo o semántico y operacional.

En el CAPÍTULO III, signado MARCO METODOLÓGICO, en el que se precisa tipo y nivel de investigación, variables de estudio, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información y las medidas estadísticas para procesar los datos.

Finalmente el CAPÍTULO IV, llamado RESULTADOS, nos permite presentar las matrices que correlacionan la gestión del talento humano y la motivación laboral docente en sus diferentes dimensiones; así como se infiere las conclusiones y la utilidad social de la investigación.